

# PROTOCOLO PARA ATENDER, PREVENIR Y SANCIONAR CONDUCTAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO



**PROTOCOLO PARA ATENDER, PREVENIR Y SANCIONAR  
LAS CONDUCTAS DE VIOLENCIA DE GÉNERO,  
HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL DEL INSTITUTO  
VERACRUZANO DE ACCESO A LA INFORMACIÓN Y  
PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES**



**JUNIO 2022**



# ÍNDICE

<b>OBJETIVOS</b> .....	5
<b>MARCO JURÍDICO</b> .....	6
<b>Capítulo I</b> .....	8
<b>Disposiciones Generales</b> .....	8
<b>Capítulo II</b> .....	13
<b>Objeto de la Unidad de Género</b> .....	13
<b>Capítulo III</b> .....	14
<b>Atribuciones de la Unidad de Género</b> .....	14
<b>Capítulo IV</b> .....	15
<b>Acciones para evitar las conductas por violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual dentro del IVAI</b> .....	15
<b>Capítulo V</b> .....	16
<b>Atención de casos por violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual dentro del IVAI</b> .....	16
<b>Capítulo VI</b> .....	17
<b>Atención de primer contacto</b> .....	17
<b>Capítulo VII</b> .....	18
<b>Requisitos de la queja y/o denuncia</b> .....	18
<b>Capítulo VIII</b> .....	19
<b>Integración de la queja y/o denuncia</b> .....	19
<b>Capítulo IX</b> .....	19
<b>Elementos para la evaluación de la violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual</b> .....	19
<b>Capítulo X</b> .....	20
<b>Admisión de la queja y/o denuncia</b> .....	20
<b>Capítulo XI</b> .....	21
<b>Hechos no previstos</b> .....	21
<b>TRANSITORIOS</b> .....	22
<b>ANEXO I</b> .....	23
<b>AVISO DE PRIVACIDAD RELACIONADO CON QUEJAS Y/O DENUNCIAS ANTE LA UNIDAD DE GÉNERO</b> ...	29
<b>FIRMAS DE AUTORIZACIÓN</b> .....	30

# PRESENTACIÓN

**E**l protocolo se realiza para establecer las bases de actuación para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar las conductas por violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual al interior del Instituto Veracruzano de acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

El presente protocolo tiene como principio fundamental la perspectiva de género, igualdad y no discriminación, confidencialidad, presunción de inocencia, buena fe, inmediatez, debida diligencia, no revictimización, transparencia, honestidad y la “Cero Tolerancia” a las conductas de hostigamiento y/o acoso sexual.

En este sentido, el Órgano Garante, tiene la responsabilidad de implementar y promover la igualdad de género, así, como evitar la violencia y discriminación, mediante acciones firmes, diseñando programas de capacitación para todos y todas, sumando los valores del sentido humano, trabajo en equipo para generar un ambiente armónico para el libre desarrollo personal y profesional de los trabajadores y trabajadoras del IVAI.

Desde el Órgano Garante local expresamos nuestra convicción y responsabilidad de actuar en el marco de las leyes, códigos, normas y específicamente con base en lo que dispone en el presente Protocolo, con el compromiso de crear una cultura libre de violencia, de igualdad y no discriminación.

# OBJETIVOS

- a. Establecer medidas específicas para prevenir conductas de hostigamiento y/o acoso sexual en el Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales y promover una cultura institucional de igualdad de género y un clima laboral libre de violencia;
- b. Definir mecanismos para orientar y, en su caso, brindar acompañamiento especializado, ante las autoridades competentes a la presunta víctima de hostigamiento y/o acoso sexual, a fin de garantizar la no revictimización y el acceso a la justicia;
- c. Señalar las vías e instancias competentes al interior del Órgano Garante, que pueden conocer y, en su caso, investigar o sancionar el hostigamiento sexual y acoso sexual;
- d. Establecer las pautas de elaboración para que el Instituto cuente con un registro de los casos de hostigamiento y/o acoso sexual, a fin de permitir su análisis, facilitar su seguimiento, identificar patrones e implementar acciones que las inhiban y erradiquen; y
- e. Contribuir a la erradicación de la impunidad que propicia la ocurrencia del hostigamiento sexual y acoso sexual en este Organismo Constitucional Autónomo.

# MARCO JURÍDICO

## MARCO JURÍDICO INTERNACIONAL

- Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José”;
- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW);
- Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención de Belém do Pará);
- Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer;
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial;
- Principios de Yogyakarta: Principios sobre la Aplicación de la Legislación Internacional de Derechos Humanos en relación con la Orientación Sexual y la Identidad de Género;

## Marco Jurídico Nacional

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos de 1917;
- Código Nacional de Procedimientos Penales;
- Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación;
- Ley General para la Igualdad entre Mujeres y Hombres;
- Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Reglamento de la Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia;
- Ley General de Víctimas;
- Norma Oficial Mexicana: NOM-046-SSA2-2005. Violencia Familiar, Sexual y Contra las Mujeres. Criterios para la Prevención y Atención;
- Ley General de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes.

## Marco Jurídico Estatal

- Constitución Política del Estado Libre y Soberano de Veracruz de Ignacio de la Llave de 1917;
- Ley de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia para el Estado de Veracruz;
- Código Penal para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave;
- Ley de los Derechos de Niñas, Niños y Adolescentes;
- Ley Orgánica del Municipio Libre;
- Ley para la Igualdad entre Mujeres y Hombres del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave;
- Ley para Prevenir y Eliminar la Discriminación en el Estado de Veracruz;
- Ley para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en materia de Trata de Personas y para la Protección y Asistencia a las víctimas de estos Delitos del Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave;
- Ley de Víctimas para el Estado de Veracruz de Ignacio de la Llave;
- Reglamento Interno del Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos personales;
- Código de Ética del Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

# CAPÍTULO I

## Disposiciones Generales

**Artículo 1.** El presente Protocolo tiene como propósito establecer las bases de actualización para la implementación uniforme, homogénea y efectiva de los procedimientos para prevenir, atender y sancionar el hostigamiento y/o acoso sexual en el Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos personales, fomentando un ambiente libre de violencia.

La naturaleza del mismo es de conocimiento y observancia obligatoria para todo el personal en cualquiera de los niveles jerárquicos del IVAI.

**Artículo 2.** Es competencia de la Unidad de Género, conforme a las disposiciones, realizar estrategias y planes de trabajo para la prevención de actos de violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual, así como también, brindar atención y orientación de primer contacto, recibir la queja y/o denuncia, y dar seguimiento a las medidas de protección.

**Artículo 3.** Se le dará vista al Órgano Interno de Control del IVAI, de acuerdo al análisis de los hechos acreditados de conformidad al estudio del documento emitido por la persona titular de la Unidad de Género.

**Artículo 4.** La información que se obtenga genere o resguarde por la Unidad de Género con motivo de la aplicación del presente Protocolo, estará sujeta a lo establecido en los ordenamientos de transparencia, acceso a la información pública, protección de datos personales, archivos y demás disposiciones aplicables.

El expediente generado que contenga todos los datos personales y sensibles, de la persona en calidad de afectada, así como la persona agresora, que se recaben con motivo de dar atención y seguimiento al caso por conductas de violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual, tendrá el carácter de información confidencial y secrecía para evitar que se agrave su condición o se exponga a sufrir un nuevo daño por este tipo de conductas.

**Artículo 5.** Se deberá promover el respeto de los derechos humanos de todo el personal del IVAI en el ejercicio de sus funciones, con el objetivo de que se abstengan a realizar las conductas de violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual, lo anterior de conformidad con lo establecido en la normativa aplicable.

**Artículo 6.** Cualquier persona dentro del Instituto podrá acudir ante la Unidad de Género o presentar denuncia ante el Órgano Interno de Control del IVAI, en los casos que se presente cualquier conducta de esta índole.

**Artículo 7.** Para efectos del presente Protocolo se entenderá por:

- I. **Violencia de género:** Cualquier acto con que se busque dañar a una persona por su género; la violencia de género nace de normas perjudiciales, abuso de poder y desigualdades de género.
- II. **Discriminación:** Toda forma de preferencia, distinción, exclusión, restricción o rechazo, por acción u omisión, que no sea objetiva, racional y proporcional, y que tenga por objeto y resultado obstaculizar, restringir, impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos humanos y la igualdad real de oportunidades y de trato de las personas, o cualquier otro efecto que atente contra la dignidad humana, basada en uno o más de los siguientes motivos: origen étnico o nacional, sexo, preferencia sexual, edad, discapacidad, condición social, económica, salud o jurídica, apariencia física, género, características genéticas, situación migratoria, embarazo, religión, opiniones, identidad, filiación política, estado civil, o alguna otra condición.
- III. **Hostigamiento laboral:** Cualquier acción razonable y objetivamente desproporcionada a las necesidades del servicio, acompañada de comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que puedan atentar contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de la persona en el ámbito laboral y que se da entre persona de jerarquía laboral diferente.
- IV. **Hostigamiento sexual:** Forma de violencia que implica el ejercicio de poder en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en los ámbitos laboral y/o escolar, y se manifiesta en conductas verbales, físicas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva.
- V. **Acoso laboral:** Forma de violencia, la cual se caracteriza por el ejercicio de poder en una relación de subordinación jerárquica, en el ámbito laboral, expresándose por medio de conductas verbales, gestos, actos, o escritos infringiendo contra la personalidad, dignidad o integridad física o psíquica de la persona en el ámbito laboral y que se da entre personas.
- VI. **Acoso sexual:** Forma de violencia en la que no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo de poder que conlleva un estado indefenso y de riesgo para la víctima, independientemente de que realice en uno o varios eventos.
- VII. **Parte señalada o persona agresora:** Persona a quien se le atribuye que presuntamente ha realizado actos de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, contra otra persona del IVAI.



**VIII. Persona en calidad de afectada o Víctima o Denunciante:** Persona que presenta una denuncia por sufrir algún tipo de violencia de género, hostigamiento y acoso sexual, conforme lo previsto en el presente.

En la interpretación y aplicación del Protocolo se considerarán los derechos, principios y postulados siguientes:

- a. Cero tolerancia a las conductas de hostigamiento sexual y acoso sexual;
- b. Perspectiva de género;
- c. Acceso a la justicia;
- d. Pro persona;
- e. Confidencialidad;
- f. Presunción de inocencia;
- g. Respeto, protección y garantía de la dignidad;
- h. Prohibición de represalias;
- i. Integridad personal;
- j. Debida diligencia;
- k. No revictimización;
- l. Transparencia; y
- m. Celeridad.

**Artículo 8.** Se entenderá por:

- I. Unidad de Género:** Área encargada de promover el ejercicio de los derechos sustantivos correspondientes a la perspectiva de género que establece la Ley General para la igualdad entre mujeres y hombres del IVAI.
- II. Perspectiva de Género:** De acuerdo con la Ley General para la Igualdad entre Mujeres



y Hombres, se refiere a la metodología y los mecanismos que permiten identificar, cuestionar y valorar la discriminación, desigualdad y exclusión de las mujeres, que se pretende justificar con base en las diferencias biológicas entre mujeres y hombres, así como las acciones que deben emprenderse para actuar sobre los factores de género y crear las condiciones de cambio que permitan avanzar en la construcción de la igualdad de género.

- III. **Persona orientadora:** Persona titular de la Unidad de Género del IVAI, quien brindará atención de primer contacto a las personas víctimas de conductas por violencia de género, hostigamiento y acoso sexual al interior del IVAI.
- IV. **Protocolo:** Protocolo para Atender, Prevenir y Sancionar las Conductas de Violencia de Género, Hostigamiento y Acoso Sexual del Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección De Datos Personales.
- V. **Primer contacto:** Momento dentro del cual, la presunta víctima hace conocimiento por primera vez a la Unidad de Género, sobre posibles conductas que configuren acoso, hostigamiento, violencia y discriminación por razones de género y en el cual recibirá orientación precisa y libre de prejuicios, sobre las vías e instancias para atender el caso.
- VI. **Cédula de atención:** Documento administrativo mediante el cual se recaba la información relevante relacionada con la manifestación verbal o escrita de los hechos por la persona en calidad de afectada ante la Unidad de Género, que implique discriminación y/o violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual mediante la que solicita atención de primer contacto y se llevará un control administrativo propio para las funciones de dicha Unidad y efectos del presente Protocolo.
- VII. **Órgano Interno de Control del IVAI:** Área administrativa encargada de realizar el procedimiento correspondiente por los hechos acreditados de conformidad al estudio del documento emitido por la persona titular de la Unidad de Género por discriminación, violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual en el IVAI.
- VIII. **Denuncia:** Declaración formal presentada ante la Unidad de Género, mediante una cédula única de atención de primer contacto (Anexo I), en donde se presume la realización de un acto de discriminación y/o violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual dentro el IVAI.
- IX. **Queja:** Inconformidad o protesta presentada por medio del anexo I ante la Unidad de Género, la cual se presume la realización de un acto de violencia, discriminación de

género, hostigamiento y acoso sexual en interior del IVAI.

- X. Prueba:** Toda evidencia que demuestre los sucesos o las circunstancias en que se llevó a cabo el acto de violencia, discriminación de género, hostigamiento y acoso sexual.
- XI. Personal:** Personas servidoras públicas que laboran en el IVAI.
- XII. IVAI:** El Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales.

**Artículo 9.** En la aplicación del Protocolo se garantiza que la información personal de la persona presuntamente víctima será protegida y no divulgada sin el consentimiento de las personas involucradas, solo se podrá revelar a las personas legalmente involucradas en los procedimientos y en los términos de la ley de transparencia vigente.

**Artículo 10.** Se le deberá hacer saber a la persona presuntamente víctima, que el procedimiento efectuado ante la Unidad de Género, mediante el presente, es un apoyo en busca de su bienestar y equilibrio emocional, y de espacios libres de violencia de género, generando armonía dentro del IVAI, por lo que, no es un procedimiento legal, encaminado a obtener un resarcimiento del daño, no restringe sus derechos para presentar denuncias ante las autoridades correspondientes, y se le exhortará a acercarse a las mismas para realizar su denuncia.

# CAPÍTULO II

## Objeto de la Unidad de Género

**Artículo 11.** Es competencia de la Unidad de Género, proporcionar atención y orientación pertinente, clara y precisa, a las personas que consulten acerca de las conductas relacionadas con el hostigamiento y/o acoso sexual, violencia y discriminación por razones de género, conforme a las disposiciones expuestas y siguiendo pautas de conducta, mismas que se señalan a continuación:

- I. Actuar respetuosamente ante la situación que enfrenta la víctima.
- II. Respetar el principio de presunción de inocencia.
- III. Utilizar comunicación asertiva.
- IV. Escuchar de forma activa.
- V. Expresar con pertinencia el alcance de su función y del acompañamiento que puede otorgar.
- VI. Comunicar a la presunta víctima con precisión y claridad que no se tiene injerencia en la resolución de la problemática planteada.

# CAPÍTULO III

## Atribuciones de la Unidad de Género

**Artículo 12.** Las atribuciones de la Unidad de Género serán las siguientes:

- I.** Brindar atención de primer contacto y acompañamiento a la persona en calidad de afectada, brindarle atención adecuada y/o canalizarla a servicios especializados como salud, psicológicos, jurídicos o aquellos necesarios de acuerdo al caso, orientarla en materia del presente Protocolo para el ejercicio de sus derechos;
- II.** Implementar estrategias para evitar las conductas por violencia, discriminación de género, hostigamiento y/o acoso sexual establecida en el capítulo III;
- III.** Anunciar a la presunta víctima sobre la importancia de presentar una denuncia y/o queja a fin de sentar un precedente que evite la repetición de conductas discriminatorias, hostigamiento y/o acoso sexual;
- IV.** Recibir las quejas y/o denuncias que se presenten de manera escrita sobre hechos que puedan constituir una conducta de violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual;
- V.** Determinar la procedencia e improcedencia de la queja y/o denuncia;
- VI.** Notificar a las partes involucradas en el procedimiento según la etapa correspondiente y de conformidad con las disposiciones explicadas;
- VII.** Llevar un registro interno de los casos para las funciones propias del presente Protocolo mediante el llenado de la cédula de atención;
- VIII.** Realizar un documento respecto a la queja y/o denuncia por actos de violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual en el IVAI;
- IX.** Orientar a la persona denunciante, dentro de la medida de sus posibilidades, respecto a sus derechos.

# CAPÍTULO IV

## Acciones para evitar las conductas por violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual dentro del IVAI

**Artículo 13.** Las medidas de acción que conlleven a la concientización, prevención y erradicación de la violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual dentro del IVAI, serán las siguientes:

- I. Para garantizar un ambiente laboral saludable y libre de violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual, todo el personal que integra el Instituto, deberá apegarse a lo estipulado en este Protocolo;
- II. Se implementarán programas para la sensibilización y capacitación en temas de perspectiva de género y derechos humanos, con el objetivo de fomentar la cultura de entendimiento al respeto de la dignidad de las personas para la construcción de un ambiente libre de violencia y no discriminación. Asimismo, se llevará un control de dichas acciones para asegurar su efectividad;
- III. Comunicar a todo el personal del IVAI a través de los medios de comunicación institucionales que resulten idóneos para su conocimiento, el pronunciamiento de “Cero Tolerancia a las conductas de hostigamiento y acoso sexual en el Instituto”.
- IV. Distribuir información acerca de la prevención de actos de violencia de género y la denuncia de los mismos, a través del uso de recursos tecnológicos, materiales impresos y medios de comunicación Institucionales;
- V. Implementación y uso de lenguaje incluyente;
- VI. Brindar capacitación y asesoría a todo el personal del IVAI, sobre temas de equidad y violencia de género, derechos humanos y actos de violencia de género a través de cursos.

# CAPÍTULO V

## Atención de casos por violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual dentro del IVAI

**Artículo 14.** La persona denunciante podrá acudir de manera verbal o escrita ante la Unidad de Género a efecto de recibir atención de primer contacto y se elabore la cédula de atención correspondiente, respetando los términos establecidos en este Protocolo.

**Artículo 15.** El proceso de atención será el siguiente:

- I. La Unidad de Género recibirá y brindará atención de primer contacto a la presunta víctima, llenará la cédula de atención con la información que se requiera, así como el acompañamiento y orientación con debido cumplimiento establecido en el artículo II del presente Protocolo.
- II. A solicitud de la persona en calidad de afectada, se le entregará una copia de su procedimiento de atención de primer contacto, para los efectos que considere necesarios, de acuerdo a la normativa aplicable.
- III. Si la persona Titular de la Unidad de Género estuviera relacionada o exista conflicto de interés con algún caso de violencia y/o discriminación de género, hostigamiento y/o acoso sexual, deberá excusarse del mismo, y será el Órgano Interno de Control del IVAI el encargado del caso.

# CAPÍTULO VI

## Atención de primer contacto

**Artículo 16.** Para la atención de la persona en calidad de afectada tiene la facultad de acudir a la Unidad de Género, con el fin de recibir atención, orientación e información necesaria, conforme a lo establecido en el presente Protocolo.

**Artículo 17.** La presunta víctima podrá elegir ser acompañada por la titular de la Unidad de Género, a efecto de recibir la orientación sobre las instancias para presentar una queja sobre las conductas de violencia y discriminación por razones de género, así como hostigamiento y/o acoso sexual.

**Artículo 18.** Se requisará la cédula de primer contacto para proceder a su registro y asignarle un número de seguimiento.

**Artículo 19.** Se garantizará a la presunta víctima, la confidencialidad en la recepción, procedimiento y desahogó de la queja y/o denuncia, y de cualquier documento o constancia que se genere en el proceso.

**Artículo 20.** En la atención de primer contacto, se debe identificar si la persona en calidad de afectada, requiere de medidas de atención para poner a salvo su integridad, para tal atención, el Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, a través de la Unidad de Género, realizará convenios institucionales del sector público con el fin de que existan instancias de atención especializada, médica y/o psicológica, para brindar cuidado oportuno y efectivo en favor de la persona en calidad de afectada.

# CAPÍTULO VII

## Requisitos de la queja y/o denuncia

**Artículo 21.** Las quejas y/o denuncias podrán presentarse verbalmente y por escrito.

**Artículo 22.** Las quejas y/o denuncias por escrito deberán contener los siguientes requisitos:

- a) Nombre completo de la persona denunciante;
- b) Número de identificación oficial de la persona denunciante;
- c) Edad y género;
- d) Correo electrónico de la persona denunciante para recibir notificaciones;
- e) Nombre completo de la o el denunciado, o bien, si es el caso, indicar que lo desconoce;
- f) Tipo de vinculación de la persona denunciada;
- g) Narración de los hechos y actos relacionados con la denuncia, precisando el lugar y la fecha en la que aconteció;
- h) En su caso, los elementos de pruebas relacionadas con la misma, incluyendo el nombre y ubicación de los testigos, en caso de que los hubiere;
- i) Firma de la persona denunciante.

**Artículo 23.** En los casos en que la queja y/o denuncia se presente de manera verbal, ante la Unidad de Género, se deberá llenar el formato institucional que contenga todos los datos señalados en el artículo anterior, en caso contrario, la denuncia se considerará informal y no tendrá seguimiento a un procedimiento.

# CAPÍTULO VIII

## Integración de la queja y/o denuncia

**Artículo 24.** En toda queja y/o denuncia presentada, la Unidad de Género será la encargada de integrar un expediente, a la cual se le asignará un número de expediente que deberá proporcionarse a la parte denunciante, haciéndole saber que se guardará la confidencialidad de la misma, así como, los derechos que le asisten y las medidas precautorias previstas en el presente Protocolo, anteponiendo en todo tiempo la salvaguarda de su integridad y seguridad.

# CAPÍTULO IX

## Elementos para la evaluación de la violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual

**Artículo 25.** Para demostrar las razones de sus dichos, las partes podrán ofrecer los elementos de prueba que consideren pertinente para ello. Serán admisibles los testigos, entrevistas, grabaciones, videograbaciones, fotografías, imágenes, correos electrónicos y cualquier otro tipo de elemento de prueba, siempre y cuando hayan sido obtenidas de forma lícita.

**Artículo 26.** La Unidad de Género determinará la admisión, exclusión y eficacia de cada prueba aportada, considerando su idoneidad, pertinencia y necesidad con los hechos denunciados.

# CAPÍTULO X

## Admisión de la queja y/o denuncia

**Artículo 27.** La Unidad de Género cuenta con tres días hábiles para admitir, desechar o prevenir la presentación de la queja y/o denuncia conforme a lo siguiente:

- I. La Unidad de Género realizará el análisis del caso, y determinará si los hechos denunciados son acreditados como discriminación y/o violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual, admitirá la queja y/o denuncia y procederá a emitir un documento, el cual se le dará vista al Órgano Interno de Control del IVAI para que realicen el procedimiento correspondiente.
- II. Cuando la queja y/o denuncia no cuente con los requisitos previstos en el capítulo VII, artículo 21. Se requerirá a la persona denunciante, dentro del término de cinco días siguientes a la fecha en que se le notifique, para que subsane las deficiencias de la queja y/o denuncia.
- III. Se desechará la queja y/o denuncia cuando está no presente los elementos previstos en el capítulo X, y no se puedan acreditar los actos que constituyen discriminación y/o violencia de género, hostigamiento y/o acoso sexual;
- IV. En caso de no desahogarse la prevención en tiempo y forma, la queja y/o denuncia se dará por no presentada y se desechará, quedando a salvo los derechos de la persona denunciante para que la denuncia pueda presentarse de nueva cuenta cuando así lo desee.

# CAPÍTULO XI

## Hechos no previstos

**Artículo 28.** La interpretación para efectos administrativos y la atención a los hechos no previstos en el presente instrumento, corresponderá al Órgano Interno de Control del IVAI, los cuales serán los encargados en conjunto con la Unidad de Género de analizar y determinar de manera colegiada lo conducente.

# TRANSITORIOS

**PRIMERO.** El presente Protocolo, entrará en vigor al día siguiente de su aprobación, y será publicado en la Gaceta Oficial.

**SEGUNDO.** Una vez aprobado, publíquese el presente Protocolo en el portal institucional del IVAI.

**TERCERO.** La Secretaría Ejecutiva, el Órgano Interno de Control y la Dirección de Asuntos Jurídicos del IVAI, en el ámbito de sus atribuciones, realizarán lo conducente para la adecuación de la normatividad interna que resulte necesaria y los apoyos que requieran, el Órgano Interno de Control y la Unidad de Género para instrumentación del Protocolo.

# ANEXO I

## CÉDULA ÚNICA DE ATENCIÓN DE PRIMER CONTACTO

Fecha:

No de Folio:

### Datos de la persona que presenta la queja o denuncia:

Nombre Completo:
Sexo:
Edad:
Área de Adscripción:
Firma:
Correo electrónico:
Cargo:

### Datos de la Persona contra quien se presenta la queja o denuncia:

Nombre Completo:
Sexo:
Edad:
Área de Adscripción:
Cargo:

¿Cuándo sucedieron los hechos?

### Descripción de los hechos, modo, tiempo y lugar.




¿Con cuanta **frecuencia han ocurrido los hechos?**

Una vez ( )

Más de dos veces ( )

Esporádicamente o diario, hasta la fecha ( )

**En caso de haber ocurrido solo una vez, precisar.**

Fecha:

Hora aproximada:

Lugar:

**En caso de que el acontecimiento haya ocurrido en repetidas ocasiones, describir el período en el que ha sido víctima del hostigamiento o acoso sexual:**


¿Cuál fue la **actitud de la persona que le hostigó y/o acosó?**

Abierta y clara ( )

Amenazante ( )

Insinuante o sutil ( )

**La reacción de usted fue:**

Ignorar ( )

Confirmar ( )

Otra:

¿Alguien más presenció los hechos?

Nadie más los presentó ( )

Los presentó una persona ( )

**En caso de haber personas que hayan presenciado los hechos, proporcione sus nombres, área, cargo y jefe inmediato.**




**¿Se dieron algunos cambios en su situación laboral después de los hechos?**

Sigue igual ( )

Tensión, estrés e incomodidad en su área de trabajo ( )

Le cambiaron de área ( )

Otra:

**¿Le comunicó los hechos a alguien más a parte de la Unidad de Género o del Órgano Interno de Control del IVAI? Señalar a quién o a quiénes.**

¿Ha denunciado anteriormente este tipo de conductas?

Si ( )

No ( )

**En caso de que su respuesta haya sido “sí”, explique (ante qué autoridad y fecha)**




¿Cuál es **nivel jerárquico de la persona con respecto al suyo?**

Nivel superior ( )

Igual Nivel ( )

Nivel Inferior ( )

Otro:

¿**La persona acusada trabaja diariamente con usted?**

Si ( )

No ( )

Algunas veces ( )

¿**Ha puesto en conocimiento del suceso a su jefe/jefa e inmediato? (en caso de que no sea la persona acusada)**

Si ( )

No ( )

¿**La persona denunciada es su jefa/o jefe inmediato?**

Si ( )

No ( )



**Para dar fundamento a los hechos se cuenta con:**

Doc. De respaldo ( )

Fotografías ( )

Testigos ( )

Correo electrónico ( )

Notas ( )

Videos ( )

Otros:

Ninguna prueba ( )

**Observaciones y comentarios.**


# AVISO DE PRIVACIDAD

## RELACIONADO CON QUEJAS Y/O DENUNCIAS ANTE LA UNIDAD DE GÉNERO

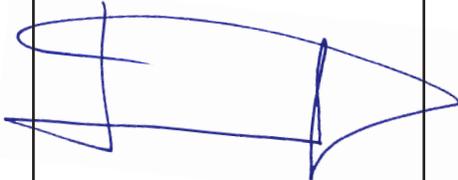
El Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales, a través de la Unidad de Género con domicilio en Calle Victoria número 7, esquina Clavijero, Colonia Centro, C.P. 91000, Xalapa Enríquez, Veracruz, es el responsable del tratamiento de los datos personales que nos proporcione, los cuales serán protegidos conforme a lo dispuesto por la Ley 316 de Protección de Datos Personales en Posesión de Sujetos Obligados para el Estado de Veracruz, y demás normatividad que resulte aplicable.

Los datos personales proporcionados por usted serán exclusivamente utilizados para cumplir con objetivos y atribuciones de este Instituto, el tratamiento que se realice será únicamente para las siguientes finalidades:

1. Recabar, registrar e integrar sus datos en un sistema electrónico para fines estadísticos e informativos mediante el llenado de la cédula de atención de primer contacto.
2. Coadyuvar en la realización de estrategias o mecanismos de resolución de las quejas recibidas contra los servidores públicos del Instituto y generar una estadística interna.
3. Dar atención de primer contacto y acompañamiento a la persona en calidad de afectada, auxiliarla para brindarle la atención adecuada y/o canalizarla a servicios especializados o aquellos necesarios de acuerdo al caso, orientarla para el ejercicio de sus derechos.
4. Dar aviso de manera inmediata por escrito, anexando un original de la cédula de atención que como control administrativo haya elaborado, al Órgano Interno de Control, para su investigación y determinación en términos de la normativa aplicable.
5. Informar al Comité, sobre los casos de hostigamiento sexual y/o acoso sexual presentados dentro del Instituto.

Se informa que no se realizarán transferencias de sus datos personales y/o sensibles que requieran de su consentimiento, salvo aquellas que sean necesarias para atender requerimientos de información de una autoridad competente, debidamente fundados y motivados. Usted podrá consultar el aviso de privacidad integral en: <https://ivai.org.mx/avisos-de-privacidad/> en la sección de la Unidad de Género.

# FIRMAS DE AUTORIZACIÓN

Integrantes	Calidad	Firma
Mtra. Naldy Patricia Rodríguez Lagunes	Comisionada Presidenta	
Mtro. David Agustín Jiménez Rojas	Comisionado	
Mtro. José Alfredo Corona Lizárraga	Comisionado	

Estas firmas corresponden a la aprobación del presente Protocolo para Atender, Prevenir y Sancionar las Conductas de Violencia de Género, Hostigamiento y Acoso Sexual del Instituto Veracruzano de Acceso a la Información y Protección de Datos Personales de la Unidad de Género a los veinticuatro días del mes junio de dos mil veintidós.